



בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

1231.2213.06 – ניהול אנשים ומערכות – מיקרו

Managing People and Systems - Micro

סמסטר קיץ – תשפ"ב

קבוצה	יום בשבוע	שעה	בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני
קיץ	ו'	11:00-13:45	לפירוט לוחות הבחינות	ד"ר הדר פרידין	hadarfreidin@mail.tau.ac.il

עוזרת הוראה: שרון מישקובסקי דוא"ל: sharon.mishkovsky@gmail.com

שעת קבלה – בתיאום מראש

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: ניהול אנשים ומערכות מיקרו

היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס – 1 י"ס

ECTS = 4 י"ס – ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

תיאור הקורס

הקורס ניהול אנשים ומערכות, שמורכב משני חלקים – קורס מיקרו וקורס מאקרו, נועד לפתח מסגרת התייחסות שיטתית ומעמיקה להבנת מורכבותה של ההתנהגות האנושית בארגונים, ולהבנת מורכבותן של מערכות ארגוניות ביחסי הגומלין שלהן עם סביבותיהן. הקורס מתבסס על ידע תיאורטי, אמפירי (מחקרי) ויישומי מתחומי ההתנהגות הארגונית, הניהול והפסיכולוגיה ובמסגרתו יכללו השיעורים הרצאות, דיונים כיתתיים וקבוצתיים, סרטים רלוונטיים, ניתוחי אירועים ארגוניים וסימולציות.

בקורס המיקרו, נבחן את נקודת מבטו של הפרט (העובד/ת והמנהל/ת) בארגון תוך התמקדות בעובדים/ות ומנהלים/ות - המרכיבים את הארגון. הדגש בחלק זה הוא על האופן בו אישיותו של הפרט, מערכת מניעיו, עמדותיו ויחסיו עם הזולת מעצבים את תפקודו בארגון. כמו כן נבחן את חייו של האדם כיצור חברתי, בתוך הקבוצה אליה הוא שייך.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר ולהבין את תחום ההתנהגות הארגונית באמצעות תיאוריות ותפיסות מרכזיות בתחום, וכך להרחיב את נקודת המבט האישית על אתגרי הניהול במציאות הנוכחית ועל הארגונים בתוכם פועל התלמיד.
2. ליישם את הידע וכלי הניתוח שנלמדו בכדי לנהל אנשים, צוותים ומערכות ארגוניות, ולשפר את היכולת של מנהלים להשפיע על סביבת העבודה שלהם ועל ביצועים ארגוניים.
3. לפתח חשיבה מחקרית וניהולית ביקורתית אודות סוגיות ארגוניות עמן מתמודדים מנהלים ועובדים מדי יום-לדוגמא – מדוע עובדים מסוימים נשחקים ואחרים לא, מה מסביר ירידה במוטיבציה במחלקה ספציפית?
4. להשתמש במיומנויות שנרכשו בקורס (מיומנויות ראיון, שאלוני אבחון, ניתוחי מקרה, תצפיות ועוד) לצורך אבחון וטיפול בסוגיות ארגוניות שונות.

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

הערות	תאריך	מטלה	אחוז
	במהלך השיעורים **	תרגילי כיתה- הגשת 4 מתוך 5 תרגילים	10%
ציון עובר (60) במבחן מהווה תנאי לציון עובר בקורס.	לפירוט לוחות הבחינות	מבחן	90%

* תלמיד, הנעדר משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות כי יש למחוק את שמו מרשימת המשתתפים. (התלמיד יחויב בתשלום בגין קורס זה).

** תלמיד אשר החסיר שיעור בו בוצע תרגיל כיתה, ייחשב כמי שלא הגיש את התרגיל.

פירוט המטלות בקורס

1. הגעה לשיעור במועד.
2. קריאת החומר הביבליוגרפי – **אין חפיפה מלאה** בין נושאי השיעור לחומר הקריאה.
3. הגשת מטלות הכיתה ועמידה במבחן הסיום.
4. הנחיות נוספות לביצוע המטלות יינתנו בשיעור הראשון.
5. ציון עובר בבחינה הינו תנאי מעבר לקורס

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחייבת הודעה מראש (במייל) למתרגל/ת הקורס

מדיניות שמירה על טווח ציונים

החל משנה"ל תשס"ט מונהגת בפקולטה מדיניות שמירה על טווח ציונים בקורסי התואר השני. עקרונות השיטה חלים על כל קורסי התואר השני, ומדיניות השמירה על טווח הציונים תיושם לגבי הציון הסופי בקורס זה. בהתאם לכך, ממוצע הציונים בקורס (שהוא קורס ליבה) יהיה בטווח בין 78 ל-82. מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה- [לתקנוני מדיניות שמירת טווח ציונים](#)

הערכת הקורס ע"י הסטודנטים

בסיומו של הקורס הסטודנטים ישתתפו בסקר הוראה על מנת להסיק מסקנות לטובת צרכי הסטודנטים והאוניברסיטה.

אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. (לצורך תיאום ענייני הבחינה למשל). שקפי הקורס יהיו באתר הקורס באתר.

לתשומת לבכם - בכיתה ידונו גם נושאים (ובפרט דוגמאות) שאינם מופיעים בשקפים או מופיעים בכותרת בלבד. כל אלו הינם חלק בלתי נפרד מחומר הקורס.

* תכנית הקורס

שבוע	תאריך	נושאים	קריאת חובה	הערות
שיעור 1: 8.7.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 2: 15.7.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 3: 22.7.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 4: 29.7.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 5: 5.8.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 6- 12.8.22				
נושאים:				
קריאה:				
שיעור 7: 19.8.22				
נושאים:				
קריאה:				

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

רשימת קריאה

מאמרי קריאת חובה מסומנים באדום.

רשימת קריאה ונושאי לימוד - ניהול אנשים ומערכות מיקרו:

Robbins, S. P., & Judge, T., A., (2017). Organizational Behavior, 17th edition, Pearson publications. (**See specific chapters and pages below**)

שיעור 1 - מבוא להתנהגות ארגונית ושיטות מחקר בארגונים

- Robbins & Judge (2017)- Managerial roles – pp. 44-47.
- Robbins & Judge (2017)- Research methods – pp. 682-688.

שיעור 2 - כניסה לארגון- תהליכי מיון וחניכה

- Robbins & Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609.
- Robbins & Judge (2017)- Performance evaluation pp. - 613-619.
- Ingold, P., Kleinmann, M., König, C., Melchers, K., & Iddekinge, C. (2015). Why do Situational Interviews Predict Job Performance? The Role of Interviewees' Ability to Identify Criteria. *Journal Of Business & Psychology*, 30(2), 387-398. doi:10.1007/s10869-014-9368-3

שיעור 3 + 4 + 5 – צרכי עובדים ומוטיבציה

- Robbins & Judge (2017)- Job attitudes – pp. 113-130.
- Robbins & Judge (2017)- Need theories – pp. 247-272.
- Robbins & Judge (2017)- Motivation models – pp. 283-288.
- Robbins & Judge (2017)- Involvement and rewards- pp. 294-304
- Tomas Chamorro-Premuzic (2013). Does Money Really Affect Motivation? A Review of the Research. HBR
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50.
- Grant, A. (2013). In the company of givers and takers. *Harvard Business Review*, 91(4), 90-97.

שיעור 6- ניהול ומנהיגות

- Robbins & Judge (2017)- Leadership models . pp. 421-448.
- Hargis, M. B., Watt, J. D., & Piotrowski, C. (2011). Developing leaders: Examining the role of transactional and transformational leadership across business contexts. *Organization Development Journal*, 29(3), 51-66.
- Halverson, H. G., & Higgins, E. T. (2013). Do you play to win--or to not lose? *Harvard Business Review*, 91(3), Pages: 117-20.
- Hill, L. A., & Lineback, K. (2011). Are you a good boss--or a great one?. *Harvard business review*, 89(1-2), 124-31.

שיעור 7 - לחצים והתמודדות בעבודה

- Robbins & Judge (2017)- Stress in organizations- pp. 659-672.
- סוקר ש., בן-אבי, נ. (2017) האם אנו צריכים להילחץ מהלחץ? . חידושים בניהול, אוקטובר.
- Reid, E., & Ramarajan, L. (2016). Managing The High Intensity Workplace. (Cover Story). *Harvard Business Review*, 94(6), 84-90
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.